

Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği¹

(Araştırma Makalesi)

Job Insecurity and Employability Perceptions in Tourism Industry: An Empirical Examination of Hotel Employees

Doi: 10.29023/alanyaakademik.684097

Nurgül ÇALIŞKAN

Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi

nurgulcaliskan@nevsehir.edu.tr

Orcid No: 0000-0003-4350-2396

Aziz Gökhan ÖZKOÇ

Doç. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi

azizgozgoz@nevsehir.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-8420-8228

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Çalışkan, N., Özkoç, A. G. (2020). Turizm Sektöründe Algılanan İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik: Konaklama İşletmeleri Örneği. Alanya Akademik Bakış, 4(3), Sayfa No.683-711.

ÖZET

Anahtar kelimeler:

İş güvencesizliği,
İstihdam edilebilirlik,
Turizm

Makale Geliş Tarihi:

03.02.2020

Kabul Tarihi:

02.09.2020

Bu çalışma ile turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algılarının sosyo-demografik özelliklerine göre incelenmesi ve iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkinin görgül olarak ortaya koyulması amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni Nevşehir'de faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları olarak belirlenmiş ve kolayda örnekleme yöntemi ile toplam 361 çalışandan veri toplanmıştır. Çalışmanın kuramsal çerçevesi doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezlerinin sınanabilmesi amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çalışanların iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algılarının yaş, eğitim seviyesi ve çalışma süresine göre değiştiğini göstermektedir. Ayrıca, istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların, düşük düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanlardan daha az iş güvencesizliği algıladıkları tespit edilmiştir.

¹Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı'nda 2019 yılında tamamlanan "Konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel değişim ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin düzenleyici rolü" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

ABSTRACT**Keywords:**

Job insecurity,
Employability,
Tourism

In this study, it was aimed to examine the job insecurity and employability perceptions of the employees in the tourism industry according to their socio-demographic characteristics and to reveal empirically the relationship between job insecurity and employability. The population of the study was determined as employees of four and five star accommodation enterprises in Nevşehir and data was collected from a total of 361 employees by convenience sampling method. In order to examine the research hypotheses which were developed in accordance with the theoretical framework of the study, One-way ANOVA test and linear regression analysis were used. Findings obtained as a result of the research show that employees' perceptions of job insecurity and employability vary according to age, education level and length of working. Furthermore, it was determined that employability has a significant, negative effect on job insecurity perception and employees with a high level of employability perception perceive less job insecurity than employees with low employability perception.

1.GİRİŞ

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 23. maddesinde, “herkesin çalışma, işini serbestçe seçme ve işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır” ifadesi ile çalışmanın temel bir insan hakkı olduğu kabul edilmektedir. Bu anlamda, çalışma hakkının uygulamada değer kazanabilmesi için çalışanların yalnızca istihdam edilmeleri değil, istihdam edildikleri süre boyunca iş sözleşmelerinin kolayca feshedilmesinin engellenmesi, diğer bir ifadeyle iş güvencesinin de sağlanması gerekmektedir. Ancak, 1970’li yıllardan itibaren ekonomik hayatın uluslararası düzeyde liberalleşmesi ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak artan küreselleşme olgusu, hem örgütlerin yapı ve işleyişinde, hem de talep edilen işgücünün niteliğinde esneklik açısından değişimi gerekli kılmıştır. Özellikle, 1970’li yıllardan itibaren devletlerin çalışanın korunması yönündeki uygulamalarda yeniden liberal politikaları benimsemeye başlaması, çalışma yaşamında standart istihdam ilişkisini değiştirerek esnek işgücü kavramını ortaya çıkarmış ve bu durum güvencesiz çalışma gibi birtakım dezavantajları da beraberinde getirmiştir (Koray ve Topçuoğlu, 1995; Uçkan, 1998; Erdut, 2004; Özerkmen, 2004; Ağer, 2006).

Günümüzde yaşam boyu istihdam ve iş güvencesini ifade eden geleneksel/standart istihdam ilişkisinin azaldığı ve neo-liberal görüş doğrultusunda esnek işgücü kavramına vurgu yapan kısmi süreli, geçici, belirli süreli, mevsimlik çalışma gibi yeni istihdam ilişkilerinin benimsenmeye başladığı dikkat çekmektedir (Uyanık, 2008; Akyiğit, 2013). Bu istihdam ilişkilerinin standart istihdama göre içeriğinde daha fazla istikrarsızlık, belirsizlik ve değişkenlik barındırması ise çalışanları çalışma hayatının belirsizliklerine karşı korunmasız hale getirmekte (Tozlu, 2001; Temiz, 2004) ve çalışanlar için hukuki yönü ağır basan iş güvencesi kavramı, yerini psikolojik bir boyutu bulunan iş güvencesizliği algısına bırakmaktadır. Bu noktada, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasına yönelik yürütülen politikalar ile ortadan kalkan iş güvencesine ilişkin sorunların ise istihdam edilebilirlik kavramı ile azaltılmaya çalışıldığı dikkat çekmektedir. Diğer bir ifadeyle istihdam edilebilirlik, çalışanların iş güvencesizliği algılarının azaltılmasında önemli kaynaklardan biri olarak kabul edilmektedir (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993; Baruch, 2001; Fugate,

Kinicki ve Ashforth, 2004; De Cuyper vd., 2008; Silla vd., 2009; Blackmore ve Kuntz, 2011; Arnold ve Staffebach, 2012; Özkoç ve Çalışkan, 2020). Dolayısıyla, çalışma yaşamının değişen doğasına paralel olarak istihdam ilişkilerinde iş güvencesinden, istihdam güvencesine doğru bir geçişin söz konusu olduğu ifade edilebilir.

Artan rekabet ortamında yaşanan ekonomik, sosyal ve politik belirsizlikler ile değişen teknolojik koşullar karşısında varlığını sürdürmeye çalışan turizm sektörü, iş güvencesizliğinin en fazla algılanabileceği sektörlerden biri olarak kabul edilmektedir (Güzel, 2010; Yanardağ ve Avcı, 2012; Özkoç ve Çalışkan, 2016). Özellikle, turizmin hassas ve kırılgan yapısı göz önünde bulundurulduğunda, yaşanan doğal, politik ve ekonomik krizler, çoğu zaman turizm işletmelerinin maliyetlerini azaltma amaçlı küçülme yoluna gitmelerine neden olmakta ve bu durum çalışanlar açısından iş kaybı tehdidini de beraberinde getirmektedir. Diğer taraftan turizm sektöründe; talep ile doğru orantılı olarak istihdamın mevsimsel olması (Cooper vd., 2004), çalışma saatlerinin uzun ve yoğun olması (Cheong, 2009), hassas yapısının sektördeki gelişme ve yeniliklere uyum sağlamayı gerektirmesi çalışanlar açısından bir yandan iş güvencesizliği algısını tetiklerken, diğer yandan değişken işgücü piyasasına uygun niteliklere sahip olmayı gerektirebilmektedir. Dolayısıyla, tüm bu faktörler geçici, belirli süreli, mevsimlik çalışma gibi esnek istihdam ilişkilerinin en sık kurulduğu sektörlerden biri olan turizm sektöründe, iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algısının incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Tüm bu açıklamalar doğrultusunda çalışma ile sözü edilen kavramlar üzerindeki bilgi birikimine katkı sağlarken, aynı zamanda çalışanların iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algılarının sosyo-demografik özelliklerine göre incelenmesi ve iş güvencesizliği ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkinin görgül olarak ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda, iş güvencesizliği algısının birkaç araştırmada (Kim, Kim ve Yoo, 2012; Zeytinoglu vd., 2012; Vujičić vd., 2015; Karacaoğlu, 2015; Özkoç, 2017) turizm sektörü açısından ele alınmasına rağmen iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkiyi görgül olarak inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla, turizm sektöründe farklı istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların, iş güvencesizliğini ne düzeyde algıladıklarının belirlenmesi, hem teorik olarak turizm literatürüne hem de pratik olarak turizm ile ilgili kamu ve özel sektör temsilcilerine çeşitli katkılar sağlaması bakımından önem arz etmektedir.

2. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ

Güvencesizliğe ilişkin tartışmalar doğrultusunda iş güvencesizliği kavramına yönelik birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar içerik itibarıyla incelendiğinde ya hukuki bir kavram olan iş güvencesine ya da güvencesizliğin psikolojik boyutuna atıfta bulunan iş güvencesizliği kavramına ilişkin yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle, iş güvencesizliği kavramının ne ifade ettiğinin anlaşılmasının, öncelikle “iş güvencesinin” ne olduğunun açıklanması ile daha belirgin hale geleceği düşünülmektedir. İş güvencesi kavramı, temelinde geçimlerini emekleri ile sağlayan bağımlı çalışanların, haksız nedenlerle işlerine son verilmesi halinde, işverenin fesih işlemini sınırlayan ya da engelleyen, böylelikle iş sözleşmesinin çalışan açısından zayıflığını gideren ve koruyucu yanı ağır basan normatif yasal düzenlemeleri kapsamaktadır (Demir, 1999; Kar, 2005; Aktuğ, 2009).

Psikolojik açıdan iş güvencesi, 1960’lı ve 1970’li yıllarda çalışana motive eden faktörlerden biri olarak ele alınmıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalarda iş güvencesi, örgütsel davranış

uzmanları ve psikologlar tarafından çalışanın iş tatminini yansıtan pek çok boyuttan biri olarak kabul edilmiştir. Örneğin, Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütsel ortamdaki uygunluğunu açıklarken, güvenlik ihtiyacının çalışanlar tarafından genel olarak tercih edilen kıdem ve istihdam güvencesi sağlayan bir işi ifade ettiğini belirtmektedir. Herzberg'in "Çift Faktör Kuramı"nda ise iş güvencesi, ücret ve çalışma koşulları gibi diğer faktörlerle beraber hijyen faktörleri arasında sayılmaktadır. Herzberg, iş güvencesini "devam eden istihdam için aynı işletmede veya meslek türünde iş durumunun özelliklerini içerecek şekilde güvence sağlanması" olarak tanımlamakta ve iş güvencesinin temel kaynağı olarak istihdamın sürekliliğine vurgu yapmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984: 439).

1980'li yıllardan itibaren ise kavramın psikolojik boyutunun iş güvencesinden çok "iş güvencesizliği" olarak ele alındığı ve daha çok "öznel bir algı" olarak tanımlandığı dikkat çekmektedir. Bu kapsamda, kavramı ilk kez ayrıntılı bir şekilde ele alan Greenhalgh ve Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini, "bireyin işinin devamlılığının tehdit altında olması durumunda istenen devamlılığı sürdürmede algıladığı güçsüzlük" olarak tanımlamaktadır. Jacobson ve Hartley (1991)'e göre ise iş güvencesizliği, bir kişinin yaşadığı ve tercih ettiği güvence düzeyleri arasındaki farklılığı yansıtmaktadır. Diğer taraftan, iş güvencesizliğini De Witte (1999), bireyin işinin gelecekte devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizliğe dair öznel algısı olarak açıklarken, Sverke ve Hellgren (2002)'de benzer şekilde, öznel olarak algılanan iş kaybı ihtimali olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla, iş güvencesi kavramı hukuki açıdan çalışanın istihdamı süresince haksız olarak işten çıkarılmamasına ve somut yasal düzenlemelerle korunmasına vurgu yaparken; iş güvencesizliği daha çok konunun psikolojik boyutunu vurgulamakta ve çalışanın istihdamının sürdürülebilirliğine ilişkin öznel algısını yansıtmaktadır.

Araştırmacılar tarafından iş güvencesizliği algısının farklı şekillerde tanımlanmasının temel nedeni ise kavramın açıklanmasında farklı yaklaşımların benimsenmesidir. Bu yaklaşımları (1) nicel-nitel ve (2) nesnel-öznel iş güvencesizliği algısı olarak sınıflandırmak mümkündür. İlk yaklaşımda, iş güvencesizliği algısı nicel ve nitel olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Nicel iş güvencesizliği algısı, iş kaybı tehdidi veya iş belirsizliği şeklinde tanımlanırken, nitel iş güvencesizliği algısı sadece çalışanın işinin sürekliliği hakkında belirsizlik algılaması değil, ilerleme olanakları, gelir akışı, özerklik gibi işin belli özelliklerinin sürekliliği hakkında da belirsizliği ifade etmektedir. Bu anlamda, nicel iş güvencesizliği algısı, nitel iş güvencesizliği algısına göre daha güçlü bir tehdit oluşturmaktadır. Diğer bir ifadeyle, nitel iş güvencesizliği algısı işe ilişkin davranışsal değişimler ortaya çıkarırken, nicel iş güvencesizliği algısı psikolojik sıkıntı ve hastalıklara neden olması sebebiyle daha önemli bir stres faktörü olarak kabul edilmektedir (Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999; De Witte vd., 2010).

İkinci yaklaşımda ise iş güvencesizliği algısı nesnel ve öznel olmak üzere iki farklı şekilde değerlendirilmektedir. İş güvencesizliği algısına nesnel açıdan yaklaşan araştırmacılara göre iş güvencesizliği algısı, çalışanın öznel yorumlarından bağımsız olarak ortaya çıkan bağlamsal bir olgudur. Geçici istihdam ilişkileri, küçülme, yeniden yapılanma gibi örgütsel değişime ilişkin yürütülen faaliyetler, örgütün faaliyet gösterdiği pazarın yapısı gibi durumlar nesnel iş güvencesizliği algısına yol açan durumlara örnek olarak gösterilebilir. Bu anlamda, nesnel iş güvencesizliği algısının temel varsayımı, güvencesiz istihdam ile karakterize edilen bir işte ya da örgütte çalışan bireyin iş güvencesizliği algısının, iş güvencesinin sağlandığı bir örgütte çalışan bireye göre daha yüksek olacağıdır (Sverke ve Hellgren, 2002; Sverke,

Hellgren ve Näswall, 2006). Öznel iş güvencesizliği algısı ise iş ortamına ilişkin nesnel olarak ortaya çıkan durumların, bireysel olarak yorumlanmasını ifade etmektedir. (De Witte ve Näswall, 2003). Bu yaklaşıma göre, bireyler aynı nesnel durumla karşı karşıya kalsalar da algıladıkları iş kaybı riski bakımından farklılık göstermektedirler (Sverke ve Hellgren, 2002). Dolayısıyla, her iki iş güvencesizliği algısının birbirleri ile ilişkili olduğu, ancak çalışanların eşit miktarda nesnel iş güvencesizliği algısına sahip oldukları bir örgütte, öznel iş güvencesizliğinin düzey ve şiddetinin farklı olabileceği ifade edilebilir.

Her ne kadar araştırmacılar tarafından iş güvencesizliği farklı şekillerde tanımlansa da kavramın temel olarak “çalışanın algısını” yansıttığı ve bu algının içeriğinde barındırdığı iki temel özellik konusunda anlaşmaya varıldığı dikkat çekmektedir. Bu özelliklerden ilki, iş güvencesizliği algısının temel olarak öznel bir deneyim olduğu görüşüdür. Bu durum, aynı nesnel duruma maruz kalınsa bile iş güvencesizliği algısının bireyler arasında farklılık gösterebileceği ve bireylerin bu algıya yönelik tepkilerinin de farklı olabileceği anlamına gelmektedir. İkinci özellik ise iş güvencesizliği algısının istemsiz olarak ortaya çıktığını göstermektedir (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Sverke ve Hellgren, 2002; Elst, De Witte ve De Cuyper, 2014). Nitekim Klandermans ve Vuuren (1999) de iş güvencesizliğinin yalnızca ekonomik ve sosyal bir olgu değil, aynı zamanda çalışılan işletmeye ve bireye özgü olarak farklı düzeylerde algılanan bir risk olduğunu belirterek iş güvencesizliğinin algısal niteliğine vurgu yapmaktadır.

İş güvencesizliği algısı, genellikle iş kaybının başlangıcı olarak düşünüldüğü halde, bu süreçte işsizlik kaçınılmaz bir durum değildir. Çünkü iş güvencesizliği algılayan tüm çalışanlar işlerini kaybetmemektedir (Hartley, 1999). Aksine, iş güvencesizliği algısına sahip çalışanlar, işin devamlılığına ya da işin bazı özelliklerinin korunup korunamayacağına ilişkin kişisel tahminlerde bulunmaktadır. Bu anlamda, iş kaybı somut olarak gerçekleşmekte iken, iş güvencesizliği çalışanın işinin geleceğine ilişkin belirsizliği algılamaya devam ettiği, gündelik bir deneyimi ifade etmektedir. Bu durum ise iş güvencesizliği algısını gerçek iş kaybından ayırmaktadır (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2002: 243). Özetle, işin devamlılığına ilişkin kişisel bir inancı yansıtan iş güvencesizliği algısının her zaman iş kaybıyla sonlanacağı gibi bir çıkarımda bulunmak yanlış olacaktır. Ancak, iş güvencesizliği algısının kişinin psikolojik, biyolojik ve sosyal yaşamını bozucu bir rol oynaması nedeniyle, işsizliğin yarattığı bazı olumsuz sonuçlarla benzerlik gösterdiği ifade edilebilir. Bu nedenle, daha çok öznel bir değerlendirmeyi ifade eden iş güvencesizliği algısı, Dünya Sağlık Örgütü tarafından yayımlanan Psiko-Sosyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Rehberinde (PRIMA-EF), çalışanların kariyer gelişimini tehdit eden iş kaynaklı psiko-sosyal riskler kapsamında kabul edilmektedir (Leka, Cox ve Zwetslood, 2008: 2).

İş güvencesizliğinin bireyler tarafından farklı düzeylerde algılanmasında çeşitli faktörlerin doğrudan ya da dolaylı etkisinden söz edilebilir. Bu faktörlerden biri olan bireysel faktörler, genel olarak çalışanların yaş, eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik özellikleri ve işe ilişkin kıdem, statü gibi pozisyonel özellikleri ile ilgilidir. Yaş, iş güvencesizliği algısının açıklanmasında önemli değişkenlerden biri olarak kabul edilmesine karşın araştırma bulguları birbirinden farklılık göstermektedir. Ailesine karşı sorumluluğu olan 30-50 yaş arasındaki çalışanların potansiyel bir iş kaybını sadece kendi bakımından sorumlu, daha genç ya da emeklilik planları yapan daha yaşlı çalışanlara göre daha fazla algılama eğilimlerinin olduğu belirtilmektedir (De Witte, 1999:162). Diğer taraftan, bazı çalışmalarda yaş ve iş güvencesizliği arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ve genç çalışanların daha fazla

iş güvencesizliği algıladıkları tespit edilmiştir (Keim vd., 2014; Karacaoğlu, 2015). Ancak, bazı çalışmalarda (Van Vuuren vd.,1991; Mohr, 2000; Näswall ve De Witte, 2003) ise yaşlı çalışanların, genç çalışanlara kıyasla daha az iş alternatifine sahip olmaları nedeniyle, daha yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği algısı arasında ise ters yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Yeteri düzeyde eğitim ve beceriye sahip olmayan çalışanların işgücü piyasasında tercih edilebilecekleri alternatif iş olanakları da oldukça kısıtlıdır. Dolayısıyla, çalışanın istihdam edilebilme ihtimalinin düşük olduğuna yönelik inancı, mevcut işine olan bağımlılığını artırmakta ve potansiyel iş kaybına ilişkin algısını da daha şiddetli hale getirmektedir (Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006: 10). Nitekim yapılan çalışmalarda (Näswall ve De Witte, 2003; Van Vuuren vd., 1991; Wilson, Eitle ve Bishin, 2006) eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, düşük olan çalışanlara kıyasla daha az iş güvencesizliği algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan, örgüte daha fazla yıl hizmette bulunan çalışanların iş güvencesizliği algılarının, örgüte daha az süre hizmette bulunan çalışanlara göre daha düşük olduğu ileri sürülmektedir (Johnson, Bobko ve Hartenian, 1992; Probst, 1998; Bender ve Sloane, 1999; Erlinghagen, 2008). Tüm bu çalışmalarda elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezi geliştirilmiştir.

H1: Çalışanların iş güvencesizliği algıları (a) yaş (b) eğitim düzeyi ve (c) çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

3. İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK

Çalışma hayatının değişen doğasına paralel olarak ortaya çıkan istihdam edilebilirlik kavramı en genel ifadeyle bireyin iş bulabilme, bulduğu işi sürdürebilme ve gerektiğinde iş ve/veya endüstriler arasında geçiş yapabilme yeteneği olarak açıklanmaktadır (McLeish, 2002; Brown, Hesketh ve Williams, 2003). Hillage ve Pollard (1998)'a göre istihdam edilebilirlik kavramı içeriğinde üç temel unsuru barındırmaktadır. İlk unsur, bireyin eğitimi süresince edindiği kilit becerilerle çalışma hayatında ilk kez istihdam edilişi, diğer bir ifadeyle çalışma hayatına girişidir. İkinci unsur, istihdamın sağlandığı örgüt içerisinde ortaya çıkan yeni iş gereklerine uygun becerilerin geliştirilerek, bu iş ve roller arasında geçiş yapabilmesi ve böylece istihdamın devamlılığının sürdürülebilmesidir. Üçüncü unsur ise bireyin kendi isteği ve becerileri aracılığıyla örgüt içinde ya da örgütler arasında geçiş yapabilmesini ifade eden yeni bir iş edinebilme yeteneğidir. Bu tür bir yeteneğin ise ideal olarak çalışanın beceri düzeyine uygun ve bir önceki işine kıyasla eşit ya da daha yüksek ücretli bir istihdam sağlaması beklenmektedir.

Birey için istihdam edilebilir olmak, (1) bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumlara, (2) bu nitelikleri kullanma ve iş gücü piyasalarına sunma şekline ve (3) işin arandığı süreçte kişisel şartlar ile mevcut işgücü piyasasının durumu gibi çeşitli faktörlere bağlıdır (Hillage ve Pollard, 1998). Diğer bir ifadeyle, bireyin iş bulabilme ve istihdama katılabilme şansı, sahip olduğu beşeri sermaye birikimine ve daha da önemlisi bu birikimle işgücü piyasasındaki nitelik talebinin uyumuna bağlı olarak değişmektedir (McKenzie ve Wurzburg, 1998: 14). Bu kapsamda, istihdam edilebilirliğin bireylere doğrudan iş imkânı sağlamadığı, ancak mevcut işin sürdürülmesini ya da iş ve örgütler arası hareketlerin kolaylaştırılmasını sağlayarak, bireylerin istihdam edilebilme olasılıklarını artırıcı bir nitelik taşıdığı ifade edilebilir.

Literatürde istihdam edilebilirlik kavramı genel olarak bireysel açıdan ele alınarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Bireysel açıdan kavramın nesnel ve öznel olarak incelenmesi mümkündür. Nesnel açıdan istihdam edilebilirlik, bireyin eğitim durumu, pozisyonu, kıdemi gibi somut göstergeler ile açıklanırken; öznel açıdan (algılanan) istihdam edilebilirlik bir nesnel gerçeklikten ziyade, bireyin istihdam edilebilirliğine ilişkin öznel değerlendirmesini ifade etmektedir (Berntson, 2008). Bu doğrultuda, ilgili çalışmaların büyük bir çoğunluğunun nesnel istihdam edilebilirliği konu edindikleri dikkat çekmektedir (Hillage ve Pollard, 1998; Groot ve De Brink, 2000; Brown, Hesketh ve Williams, 2003; Fugate vd., 2004; McQuaid ve Lindsay, 2005). Ancak, günümüzün değişken rekabet ortamı ve işgücü piyasasında esnek çalışma koşullarının varlığı, bireyler için nesnel istihdam edilebilirlik kadar algılanan istihdam edilebilirliğin de önemini artırmaktadır. Çünkü nesnel açıdan istihdam edilebilirlik, daha çok bireylerin işgücü piyasasına girmesini kolaylaştırırken, öznel açıdan istihdam edilebilirlik, hali hazırda bir işi olanlar için temel olarak işlerini sürdürebilme olasılıkları ile ilgilidir. Özellikle köklü, büyük ve radikal örgütsel değişim durumlarında, birey açısından önemli olan (çalışan işten çıkarılmadığı sürece) nesnel istihdam edilebilirlik değil, yeni bir iş edinebilme ya da mevcut işini sürdürebilme yeteneğini öznel olarak değerlendirdiği istihdam edilebilirlik algısıdır (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006:224-225). Bu durumun nedeni, genel olarak algıların sadece bireylerin davranışlarını değil, aynı zamanda duygu ve düşüncelerini de etkilemesidir (Magnusson, 1981; Lazarus ve Folkman, 1984; Berntson, 2008). Dolayısıyla, bireyin kendini yüksek düzeyde istihdam edilebilir olarak algılaması, değişken çevre koşullarına karşı istihdamını güvencede hissetmesine olanak sağlamaktadır (Rothwell ve Arnold, 2007).

Bu açıklamalar ışığında öznel (algılanan) istihdam edilebilirliği, bireyin yeni bir iş bulma ya da mevcut işini sürdürebilme olasılığına ilişkin algısı olarak tanımlamak mümkündür (Vanhercke vd., 2014: 594). Diğer bir ifadeyle, algılanan istihdam edilebilirlik, bireyin sahip olduğu niteliklerinin işgücü piyasasında ne derece talep göreceğine ilişkin kişisel düşüncelerini yansıtmaktadır. Algılanan istihdam edilebilirliğe yönelik literatürde yer alan açıklamalar incelendiğinde, istihdam edilebilirlik algısının beş temel özelliğe sahip olduğu görülmektedir. Bu özellikler aşağıda açıklanmaktadır (Vanhercke vd., 2014: 595):

- Aynı nesnel durum, bireyler arasında farklı algılara sebep olabilmektedir. Örneğin, benzer kariyer gelişimine sahip bireylerin işgücü piyasası hakkında farklı düzeyde bilgiye sahip olmaları, istihdam edilebilirlik algılarının farklılık göstermesine yol açabilir. Bu nedenle, algılanan istihdam edilebilirlik, psikolojik bir yönü bulunan öznel bir değerlendirmedir.
- Algılanan istihdam edilebilirlik, en geniş anlamda “istihdam edilebilme olasılığı” ile ilgilidir. Bireyin istihdam edilebilme olasılığına ilişkin algısı, birbirleriyle etkileşim halinde olan bireysel ve durumsal faktörlerden etkilenmektedir (Forrier ve Sels, 2003; Rothwell ve Arnold, 2007; Berntson, Näswall ve Sverke, 2008). Bireysel faktörler, bireyin yaş, eğitim gibi sosyo-demografik özellikleri ile sahip olduğu bilgi, yetenek, öz farkındalık ve değişime açıklık gibi özelliklerini ifade ederken; ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar, işgücü piyasasının mevcut durumu, ücret politikaları, örgütsel değişimler ve insan kaynakları politikaları gibi durumlar istihdam edilebilirlik algısını etkileyen durumsal faktörlerdir.
- İstihdam edilebilirliğe ilişkin algı, işgücü piyasasındaki farklı gruplar (mezun öğrenciler, mevcut çalışanlar, işsizler) açısından değişiklik göstermektedir (Hillage ve Pollard, 1998; Berntson ve Marklund, 2007). Bu nedenle, algılanan istihdam edilebilirlik yalnızca bir işin

elde edilmesine ilişkin bir algı değil, aynı zamanda mevcut işin sürdürülebilmesine ya da farklı iş ve sektörler arasındaki geçişe ilişkin olasılıklara da atıfta bulunan bir kavramdır.

- Algılanan istihdam edilebilirlik, temel olarak bireyin fiilen çalıştığı örgütteki mevcut istihdamının devam etmesine ya da başka bir örgütte istihdam edilebilmesine ilişkin olasılıkları ifade etmektedir. Bu anlamda, kavram içsel ve dışsal istihdam edilebilirlik olmak üzere iki farklı algıyı içermektedir. Algılanan içsel istihdam edilebilirlik, bireyin çalıştığı örgütteki mevcut ya da farklı bir görevde istihdam edilebilirliğine ilişkin algısını yansıtırken; algılanan dışsal istihdam edilebilirlik, bireyin başka bir örgütte mevcut işine benzer ya da farklı bir işte istihdam edilme olasılığına ilişkin düşüncesini, diğer bir ifadeyle işgücü piyasasındaki subjektif değerini ifade etmektedir (Rothwell ve Arnold, 2007; Forrier vd., 2015).
- Son olarak istihdam edilebilirlik algısı, hem nicelik (mevcut alternatif işlerin sayısı), hem de nitelik (mevcut alternatif işlerin türü) açısından farklılaşmaktadır. Nicel açıdan genellikle alternatif diğer işler vurgulanırken; niteliksel açıdan bireyin mevcut işine benzer ya da mevcut işinden daha iyi şartlardaki istihdam ifade edilmektedir (Berntson, Näswall ve Sverke, 2008; De Cuyper ve De Witte, 2010).

Özetle, bireylerin yeni bir iş edinebilme ya da mevcut işlerini sürdürebilme yeteneklerine ilişkin öznel değerlendirmelerini ifade eden istihdam edilebilirlik algısının, bireysel ve durumsal birçok faktörden etkilenen çok boyutlu bir kavram olduğu ifade edilebilir. Ancak, çalışmanın amacı doğrultusunda ilgili literatür incelendiğinde, istihdam edilebilirlik algısı ile bireysel öncüllerinden biri olarak kabul edilen sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkiyi konu alan sınırlı sayıda görgül çalışma olduğu belirlenmiştir (Van der Heijden, 2002; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005; Berntson, Sverke ve Marklund, 2006; Rothwell ve Arnold, 2007; Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Bu bağlamda, Forrier, Sels ve Styne (2009)'ın bireylerin sınırsız ve çok yönlü kariyerlerini şekillendiren bireysel ve durumsal faktörleri inceledikleri kavramsal çalışmalarında, özellikle işgücü maliyetinin yüksek olduğu durumlarda yaşlı bireylerin genç bireylere göre kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algılayacakları ifade edilmektedir. Nitekim bu varsayımı görgül olarak inceleyen araştırma bulguları da yaş ile istihdam edilebilirlik algısı arasında ters yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Van der Heijden, 2002; Van der Heijde & Van der Heijden, 2005; Rothwell ve Arnold, 2007; Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Örneğin, Rothwell ve Arnold (2007)'un çalışmaları sonucunda, yaş ve istihdam edilebilirlik algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ve genç çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının, yaşlı çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İstihdam edilebilirlik algısı üzerinde etkili olabilecek bir diğer değişken ise çalışanların beşeri sermayesi, diğer bir ifadeyle işle ilgili sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimleridir. Bu kapsamda Beşeri Sermaye Teorisi (Human Capital Theory), eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesinde önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Teoriye göre bireylerin beşeri sermayelerini artırmaya yönelik yaptıkları yatırımlar, temel olarak ücret ve verimlilik artışı olarak kendini göstermektedir (Becker, 1993). Ancak bu artışın yanı sıra, bireylerin eğitim ve yetkinlik geliştirme aracılığıyla edindikleri bilgi ve becerilerin, istihdam edilebilme olasılıkları hakkındaki algılarını belirlemede de önemli bir rol oynayacağı ifade edilmektedir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006; Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Bu doğrultuda, Berntson, Sverke ve Marklund (2006)'un çalışmalarında bu varsayım desteklenmiş ve eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik algısı arasında pozitif yönlü

anamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Wittekind, Raeder ve Grote (2010) da İsviçre’de boylamsal olarak yürüttükleri çalışmaları sonucunda, eğitim düzeyinin istihdam edilebilirlik algısı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu ve çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe istihdam edilebilirlik algılarının da arttığını belirlemişlerdir. Bu çalışmaların aksine, Rothwell ve Arnold (2007)’un çalışmasında ise eğitim düzeyi ile istihdam edilebilirlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

İstihdam edilebilirlik algısının muhtemel belirleyicilerinden bir diğeri ise Beşeri Sermaye Teorisi’nin teorik çerçevesine bağlı kalarak açıklanmaya çalışılan çalışma süresidir. Bu bağlamda, eğitim düzeyi gibi çalışma süresi ile elde edilen deneyimin de yetkinlik gelişimine katkı sağlayarak, çalışanların yükselme ve/veya daha fazla ücret elde etme şanslarını artırabileceği vurgulanmaktadır (Judge ve Bretz, 1994; Berntson, Sverke ve Marklund, 2006). Dolayısıyla, fiilen çalıştığı örgüte daha fazla yıl hizmette bulunan çalışanların, örgüt içerisindeki mevcut istihdamlarını sürdürdüklerine olan inançları, kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algılamalarını sağlayabilir (Hillage ve Pollard, 1998; Rothwell ve Arnold, 2007). Ancak, konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde araştırmacılar tarafından farklı sonuçlara ulaşıldığı dikkat çekmektedir. Örneğin, Juhdi vd. (2010)’nin çalışması sonucunda bu varsayım desteklenmiş ve çalışanların çalışma süresi arttıkça istihdam edilebilirlik algılarının da yükseldiği tespit edilmiştir. Buna karşın, Groot ve De Brink (2000)’in boylamsal olarak yürüttükleri çalışmalarında, örgütlerine daha uzun süre hizmet veren çalışanların, kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algıladıkları belirlenmiştir. Berntson, Sverke ve Marklund (2006) ise çalışmaları sonucunda iki değişken arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Dolayısıyla sınırlı sayıda görgül bulgular göz önüne alındığında, istihdam edilebilirlik algısı ve sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkileri inceleyen daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bu çalışmalarda elde edilen bulgular ve varsayımlar doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezi geliştirilmiştir:

H2: Çalışanların istihdam edilebilirlik algıları (a) yaş, (b) eğitim düzeyi ve (c) çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

4. İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ve İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİK İLİŞKİSİ

Değişen çalışma koşullarına paralel olarak iş güvencesi kavramının yerine geçen istihdam edilebilirlik, iş güvencesizliği ile başa çıkmanın en etkili yollarından biri olarak görülmekte ve literatürde iş güvencesizliği algısı ile olumsuz etkilerinin istihdam edilebilirlik aracılığıyla azaltılabileceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993; Baruch, 2001; Fugate, Kinicki ve Ashforth, 2004; De Cuyper vd., 2008; Silla vd., 2009; Blackmore ve Kuntz, 2011; Arnold ve Staffelbach, 2012). Araştırmacıların, çoğu zaman bu görüşü öne sürmelerindeki temel argüman ise nesnel açıdan Beşeri Sermaye Teorisi’ne dayanırken; öznel açıdan Bilişsel Stres Teorisi (Stress Appraisal Theory) ile açıklanmaktadır.

İnsan faktörünün ekonomik gelişme süreci içerisindeki rolünü açıklamak için kullanılan yaklaşımlardan biri olan Beşeri Sermaye Teorisi’ne göre bireylerin eğitim ve iş deneyimi aracılığıyla edindikleri beceri ve bilgiler, performanslarını olumlu yönde etkileyerek işsizlik riskini azaltmaktadır (Becker, 1993). Bu anlamda, nesnel açıdan istihdam edilebilirliği ifade eden eğitim düzeyi ile iş güvencesizliği algısı arasında ters orantılı bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Diğer bir ifadeyle, yeteri düzeyde eğitim ve beceriye sahip olan çalışanların, işgücü piyasasında alternatif istihdam olanakları daha fazla olduğu için daha az iş güvencesizliği algılayacakları öngörülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda da (Worth,

2002; Näswall ve De Witte, 2003; Van Vuuren vd., 1991; Wilson, Eitle ve Bishin, 2006; Bernström, Drange ve Mamelund, 2018) bu varsayım desteklenerek, yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların, düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha az iş güvencesizliği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

İstihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkiyi bireysel farklılıklar doğrultusunda açıklayan bir diğer argüman ise Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen Bilişsel Stres Teorisi'dir. Lazarus ve Folkman (1984) stresi, birey-çevre etkileşimi sonucunda bireyin iyiliğini tehlikeye düşüren ve mevcut kaynaklarını zorlayan ya da aşan talepler olarak tanımlamakta ve bireyin stres ile başa çıkabilmesi amacıyla iki aşamalı bilişsel bir değerlendirme yaptığını ileri sürmektedir. Teoriye göre birincil değerlendirme aşamasında birey, yüzleştiği bir olayın kendisi için herhangi bir zarar ya da tehdit içerip içermediğini değerlendirerek durumun önemini belirlemektedir. İkincil değerlendirme aşamasında ise birey fiziksel, psikolojik, sosyal ve maddi açıdan sahip olduğu potansiyel kaynakları değerlendirerek, algıladığı zarar ya da tehditle nasıl başa çıkabileceğine ilişkin bir karar vermektedir. Bu doğrultuda, araştırmacılara (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984; Hartley, 1991; Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993; Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999; Sverke, Hellgren ve Näswall, 2006; Berntson ve Marklund, 2007; Bernström, Drange ve Mamelund, 2018) göre çeşitli nedenlerle ortaya çıkan iş güvencesizliği algısı, birincil değerlendirme sürecinde çalışan açısından strese neden olan bir tehdit olarak görülmektedir. İkincil değerlendirme sürecinde ise çalışanın iş güvencesizliği algısı ve olumsuz sonuçları ile nasıl başa çıkacağıının, sosyo-demografik, kişilik ve pozisyonel özellikler gibi sahip olunan kaynaklara göre değişeceği ifade edilmektedir. Bu bağlamda, istihdam edilebilirlik algısı da önemli bir kaynak olarak kabul edilmekte ve bu algının iş güvencesizliği algısı ile bireysel ve örgütsel sonuçları üzerinde etkisinin olabileceği ileri sürülmektedir. Diğer bir ifadeyle, istihdam edilebilirlik algısının, iş güvencesizliği algısı ve olumsuz sonuçlarını hafifletebileceği ya da güçlendirebileceği öngörülmektedir.

Söz konusu düşünceden hareketle yapılan görgül araştırmalar incelendiğinde, istihdam edilebilirlik algısı ile iş güvencesizliği algısı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993; Seçer, 2007; Berntson, Bernhard-Oettel ve De Cuyper, 2007; Blackmore ve Kuntz, 2011; Arnold ve Staffelbach, 2012; Bernström, Drange ve Mamelund, 2018). Örneğin, beyaz yakalı çalışanlardan oluşan bir örneklemden elde edilen veriler doğrultusunda kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini araştıran Seçer (2007), çalışması sonucunda çalışanların istihdam edilebilirlik algıları arttıkça nicel iş güvencesizliği algılarının azaldığını belirlemiştir. Berntson, Bernhard-Oettel ve De Cuyper (2007) ise örgütsel değişim deneyimine sahip olan çalışanların, değişim deneyimi bulunmayan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algılayıp algılamadığını ve bu ilişkide istihdam edilebilirlik algısının rolünü araştırmışlardır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, değişim deneyimi ile iş güvencesizliği algısı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ve bununla birlikte istihdam edilebilirlik algısı düşük olan çalışanların iş güvencesizliğini daha fazla hissettiklerini göstermektedir. Diğer taraftan, örgütsel değişim deneyimi bulunan, ancak istihdam edilebilirlik algısı yüksek olan çalışanların, iş güvencesizliği algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, araştırmacılara göre istihdam edilebilirlik algısı yüksek olan çalışanların, işgücü piyasasında alternatif iş olanaklarına sahip oldukları için örgütsel değişimden daha az etkilendiklerini göstermektedir.

İş güvencesizliği algısı ile iş güvencesizliğinin bireysel ve örgütsel sonuçları arasındaki ilişkide istihdam edilebilirliğin rolünü araştıran çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Silla vd., 2009; Sora, Caballer ve Peiro, 2010; Berntson, Näswall ve Sverke, 2010; Aybaş, Elmas ve Dündar, 2015). Bu doğrultuda, iş güvencesizliği algısının çalışanların iş tutumları ve niyetleri üzerindeki etkisini inceleyen Sora, Caballer ve Peiro (2010)'nun çalışmaları sonucunda ise istihdam edilebilirlik algısının, iş güvencesizliği ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular, özellikle istihdam edilebilirlik algısı yüksek olan çalışanların, iş güvencesizliği karşısında daha fazla işten ayrılma niyetinde olduklarını göstermektedir. Ancak bu duruma karşılık, istihdam edilebilirlik algısı düşük olan çalışanların işten ayrılma niyetleri, ekonomik anlamda işe olan ihtiyaca göre farklılaşmaktadır. İş güvencesizliği ile karşı karşıya kalan, düşük istihdam edilebilirlik algısına sahip, ancak ekonomik ihtiyacı az olan çalışanların, ekonomik ihtiyacı fazla olan çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, iş güvencesizliği algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ele alan Aybaş, Elmas ve Dündar (2015) da çalışmaları sonucunda, çalışanların istihdam edilebilirlik algıları arttıkça, iş güvencesizliğinin neden olduğu tükenmişlik hissinden daha az etkilendiklerini belirlemişlerdir. Dolayısıyla, yapılan çalışmaların bulguları iş güvencesizliği algısı ve iş güvencesizliğinin olumsuz sonuçlarıyla başa çıkmada, istihdam edilebilirlik algısının önemli bir kaynak olabileceği görüşünü destekler niteliktedir. Tüm bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir.

H3: İstihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

5. YÖNTEM

Aşağıda araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve aracı ile verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlere ilişkin ayrıntılı açıklamalar yer almaktadır.

5.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Nevşehir ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çalışanları oluşturmaktadır. Konaklama işletmeleri çalışan sayısının net olarak belirlenmesinin güç olması ve sezona göre değişiklik göstermesi sebebiyle evren büyüklüğünün sayısal olarak belirlenmesinde Ağaoğlu (1992) tarafından önerilen “yatak başına düşen çalışan sayısı” hesaplanmıştır. Ağaoğlu (1992:114) Türkiye’de beş yıldızlı konaklama işletmeleri için yatak başına 0,59, dört yıldızlı konaklama işletmeleri için ise 0,38 çalışan düştüğünü tespit etmiştir. Nevşehir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nün 2018 yılı verilerine göre Nevşehir ilinde 3.110 yatak kapasiteli 6 adet beş yıldızlı, 4.603 yatak kapasiteli 16 adet dört yıldızlı konaklama işletmesi bulunmaktadır. Bu doğrultuda yapılan hesaplama sonucunda, araştırmanın evreni dört yıldızlı ($4603 \times 0,38 = 1749$) ve beş yıldızlı ($3110 \times 0,59 = 1835$) konaklama işletmeleri için toplam 3584 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın zaman ve maliyet kısıtları, araştırma evreni üzerinde tam sayım yapılmasına imkân vermediğinden örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Evreni en iyi şekilde temsil edebilecek örneklem hacmi 0,05 anlamlılık düzeyi ve $\neq 0,05$ örnekleme hatası göz önünde bulundurularak 347 çalışan olarak hesaplanmıştır. Diğer taraftan, araştırma evrenine ilişkin tüm çalışanların yer aldığı bir liste bulunmaması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

5.2. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Çalışmada birincil veriler, çalışanlara eş zamanlı olarak uygulanan “iş güvencesizliği ölçeği” ve “istihdam edilebilirlik ölçeği” aracılığıyla toplanmıştır. Çalışanların iş güvencesizliği algılarının belirlenebilmesi amacıyla De Witte (2000) tarafından geliştirilen 4 ifadeli iş güvencesizliği ölçeği (JIS) kullanılmıştır. Türkçe versiyonu daha önce Seçer (2009) tarafından kullanılan iş güvencesizliği ölçeğinin ilgili çalışmada geçerlik ve güvenilirliği incelenmiş ve ölçeğin orijinalinde olduğu gibi 4 ifadeden oluşan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. İstihdam edilebilirlik algısının belirlenebilmesi amacıyla ise Berntson ve Marklund (2007) tarafından geliştirilen 6 ifadeli istihdam edilebilirlik ölçeğinden yararlanılmıştır. Orijinal ölçek 5 ifadeli olup, altıncı ifade 2008 yılında Berntson, Näswall ve Sverke tarafından eklenmiştir. Ölçeğin, orijinalinin İngilizce olması ve daha önce Türkiye örneğinde kullanımına rastlanmaması sebebiyle Türkçe’ye uyarlanmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda, istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanmasında ilgili literatürde yer alan öneriler dikkate alınmış (Brislin vd., 1970; Bayık ve Gürbüz, 2016) ve sırasıyla şu aşamalar takip edilmiştir: (1) ölçek çeviri, geri-çeviri yöntemiyle Türkçe’ye çevrilmiştir, (2) ölçeğin orijinal hali ile geri-çevrilmiş halinin denkliğinin belirlenebilmesi amacıyla uzman görüşü alınmıştır, (3) ön test çalışması kapsamında 75 katılımcı ile yüz yüze görüşülerek Türkçe’ye çevrilen ölçeğin anlaşılabilirlik ve uygunluğu denetlenmiştir, (4) ön test aşamasından sonra ilgili ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliği incelenmiştir.

Literatürde başka bir dilden uyarlanan ölçeğin yapı geçerliğinin incelenmesinde önce doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) uygulanması, DFA sonucunda ölçeğin faktör yapısının doğrulanamaması durumunda ise açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılması önerilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012; Gürbüz ve Şahin, 2016; Bayık ve Gürbüz, 2016). Bu doğrultuda, çalışmada öncelikle DFA yapılmış ve ilgili ölçeğin orijinal ölçekteki gibi 6 ifadeden oluşan tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, bu çalışma kapsamında istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği ölçekleri için ayrıca açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmamıştır. Bu aşamada elde edilen bulgulara ise çalışmanın geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin bulgularının sunulduğu kısımda yer verilmiştir. Çalışmada kullanılan her iki ölçek de 5’li Likert tipi ölçeğe göre tasarlanmış olup, “(1) Hiç Katılmıyorum”, “(2) Az Katılıyorum”, “(3) Orta Derecede Katılıyorum”, “(4) Katılıyorum”, “(5) Tamamen Katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

Çalışanların sosyo-demografik özelliklerinin belirlenebilmesi amacıyla veri toplama aracında cinsiyet, eğitim durumu ve işletme statüsü değişkenlerine kategorik, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine ise açık uçlu olarak yer verilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıkların incelenebilmesi amacıyla yaş değişkeninin gruplandırılmasında kariyer evreleri dikkate alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, bireylerin kariyer evreleri yaşa göre sıklıkla (1) 30 yaş ve altı, (2) 31-44 yaş arası ve (3) 45 yaş ve üstü şeklinde sınıflandırılmakta ve bu dönemler sırasıyla (1) erken kariyer, (2) kariyer ortası ve (3) kariyer sonu evreleri olarak nitelendirilmektedir (Gould ve Hawkins, 1978; Kaur ve Sandhu, 2010). Bu doğrultuda, çalışmada yaş değişkeninin gruplandırılmasında önceki çalışmalarla tutarlı olarak üç evreli sınıflandırma dikkate alınmıştır. Çalışma süresi ise 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üstü şeklinde gruplandırılmıştır. Son olarak, veri toplama aracı olarak hazırlanan form 15.10.2018 - 24.12.2018 tarihleri arasında çalışmaya katılmayı kabul eden ve Nevşehir ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerine bırakılmış, belirli bir süre sonra ise toplanmıştır. Kabul edilebilir örneklem büyüklüğüne (347) ulaşmak için konaklama

işletmelerine toplam 450 adet form bırakılmış, ancak 382 adet form geri dönmüştür. Toplanan formların incelenmesi sonucunda eksik veri ve uç değerler nedeniyle 21'i değerlendirme dışı bırakılmış ve analizler 361 form üzerinden gerçekleştirilmiştir.

5.3. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma kapsamında toplanan nicel veriler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) istatistik paket programları aracılığıyla analiz edilmiştir. Hipotez testlerine ilişkin analiz sürecine geçilmeden önce hatalı kodlama olasılığına karşı tüm değişkenlerin frekans dağılımları incelenmiştir. Daha sonra veride bulunabilecek muhtemel çok değişkenli uç değerlerin tespiti için Mahalanobis Uzaklığı hesaplanmış ve uç değer içeren 6 adet anket formu analizden çıkarılmıştır. Ayrıca, tek değişkenli normal dağılım varsayımı için çarpıklık ve basıklık değerleri, çok değişkenli normal dağılım için ise Mardia'nın çok değişkenli basıklık katsayısı hesaplanmıştır. İnceleme sonucunda çarpıklık ve basıklık katsayılarının önerilen ± 2 değer aralığında (Kline, 2011) ve Mardia katsayısı ile ilişkili kritik oran değerinin ($cr = -1.151$) ± 1.96 aralığında olduğu gözlenmiştir (Mardia, 1970). Bu doğrultuda, bu çalışma için tek değişkenli ve çok değişkenli normallik varsayımı karşılanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin (iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algısı) yapı geçerliğinin belirlenmesinde doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) uygulanmasının yanı sıra, ölçeklerin yakınsak (*convergent*) ve ayırt edici (*discriminant*) geçerlikleri de incelenmiştir. Ayrıca, ilgili ölçeklerin güvenilirliği birleşik güvenilirlik (*composite reliability-CR*) ve Cronbach Alfa içsel tutarlılık katsayıları aracılığıyla belirlenmiştir. Tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde (%), ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (S.S.) değerleri ile sunulmuştur. Çalışanların iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algılarının yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesinde tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. İlgili analizlerde Levene testi sonucunda gruplar arası varyanslar homojen olduğu ($p > .05$) için farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden biri olan Bonferroni testi kullanılmıştır. Bonferroni testi, gruplar arasında eşit örneklem sayısı ilkesinin karşılanmasını gerektirmediği için tercih edilmiştir (Miller, 1969; Kayri, 2009). İstihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla ise basit regresyon analizi yapılmış ve elde edilen bulgular tablolar halinde sunulularak açıklanmıştır.

6. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik, güvenilirlik ve hipotez testlerine ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 361 çalışanın demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin İstatistikler

Değişken	Grup	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	157	43.5
	Erkek	204	56.5
Yaş	18-30	129	35.7
	31-44	145	40.2
	45 ve üzeri	87	24.1
Eğitim Durumu	İlköğretim	56	15.5
	Lise	122	33.8
	Ön lisans	41	11.4
	Lisans	142	39.3
Çalışma Süresi	1 yıldan az	101	28.0
	1-5 yıl	173	47.9
	6-10 yıl	60	16.6
	11 yıl ve üzeri	27	7.5
İşletme Statüsü	5 yıldız	167	46.3
	4 yıldız	194	53.7
Toplam		361	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan 361 çalışanın %56.5’i erkek, %43.5’i kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Yaş grupları açısından incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların %35.7’si 18-30 yaş aralığında, %40.2’si 31-44 yaş aralığında, %24.1’i ise 45 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%50.7) ön lisans veya lisans mezunu olduğu ve aynı işletmede 1 yıldan az (%28) veya 1-5 yıl aralığında (%47.9) çalıştıkları görülmektedir. Çalışılan konaklama işletmesinin statüsüne ilişkin değerler incelendiğinde ise çalışanların %46.3’ünün 5 yıldızlı, %53.7’sinin ise 4 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapmaktadır.

6.2. Geçerlik ve Güvenirliliğe İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veriler çok değişkenli normal dağılım varsayımını karşıladığı için doğrulayıcı faktör analizinin (DFA) uygulanmasında *En Çok Olabilirlik (Maximum Likelihood)* yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, DFA sonuçlarının değerlendirilmesinde aynı yapıyı ölçen maddelerin 0.50’nin üzerinde faktör yüküne sahip olması ölçütü dikkate alınmıştır (Hair vd., 2013:115). Ölçüm modelinin uygunluğu ise Ki-kare/Serbestlik derecesi oranı ($\chi^2/sd \leq 5$), yaklaşık hataların karekökü (RMESA ≤ 0.08), uyum iyiliği indeksi (GFI ≥ 0.90), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI ≥ 0.95), Tucker Lewis indeksi (TLI ≥ 0.90) ve standardize edilmiş ortalama hataların karekökü (SRMR ≤ 0.08) ile değerlendirilmiş ve bu indekslerle ilişkin elde edilen değerler parantez içerisinde yer verilen kabul edilebilir eşik değerler açısından incelenmiştir (Byrne, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013; Hair vd., 2013).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Sonuçlar

Faktör Adı	İfade No	Faktör Yüğü	t-değeri
İş Güvencesizliği			
	İG1	0.779	----- ^a
	IG2	0.690	12,514*
	IG3	0.746	13,519*
	IG4	0.786	14,152*
İstihdam Edilebilirlik			
	IE1	0.902	----- ^a
	IE2	0.880	25,642*
	IE3	0.877	25,433*
	IE4	0.909	27,859*
	IE5	0.921	28,870*
	IE6	0.935	30,147*
Uyum İyiliği Sonuçları		$\chi^2 = 129.021$; $\chi^2/df = 3,7$ RMSEA= 0.08, GFI= 0.94, CFI= 0.97, TLI= 0.96, SRMR= 0.04	

^a En Çok Olabilirlik Tahminlemesi (Maximum Likelihood Estimation) esnasında parametre sabitlenmiştir. * $p \leq 0,001$

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda χ^2 istatistiği 129.021 (df=34) olarak hesaplanmıştır. Tablo 2’de yer alan ölçüm modeline ilişkin diğer uyum iyilikleri incelendiğinde ise modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ilgili tabloda, ölçüm modelinde yer alan tüm ifadelerin faktör yüklerinin “0.50” ölçütünden yüksek olduğu ve faktör yüklerinin 0.69 (IG2) ile 0.93 (IE6) arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca, ifadelere ilişkin hesaplanan t değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p \leq 0.001$), dolayısıyla modelde yer alan her ifadenin ilgili faktörün ölçülmesine katkı sağladığı ve ölçüm modelinde kuramsal olarak öne sürülen faktör yapılarının, alan araştırması sonucunda toplanan veriler tarafından da desteklendiği ifade edilebilir.

Tablo 3’de ölçüklerin yakınsak ve ayırt edici geçerlikleri için hesaplanan Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Açıklanan Ortalama Varyans’ın kareköklerine (\sqrt{AVE}) ilişkin değerler yer almaktadır. İlgili tablo incelendiğinde, her iki ölçük için hesaplanan AVE değerlerinin, eşik değer olan 0.50’den büyük olduğu ($AVE \geq 0.50$) görülmektedir (Malhotra ve Dash, 2011). Bu durum, ölçüm modelinde yer alan her bir ifadenin ilgili olduğu yapıyı yeterince ölçtüğünü, dolayısıyla ölçüklerin yakınsak geçerliklerinin sağlandığını göstermektedir. Diğer taraftan, Açıklanan Ortalama Varyanslar’ın karekök (\sqrt{AVE}) değerlerinin, ilgili faktörün diğer faktörle olan korelasyon katsayısından daha büyük olduğu görülmektedir (Malhotra ve Dash, 2011). Bu doğrultuda, iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik ölçüklerinin birbirinden farklı yapıları ölçtükleri ve bu yapıların ayırt edici geçerliğe sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3. Yakınsak, Ayırt Edici Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Faktör Adı	\bar{X}	1	2
1. İş güvencesizliği	3.48	(0.750)	
2. İstihdam Edilebilirlik	3.05	-0.439*	(0.904)
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)		0.564	0.818
Birleşik Güvenirlik (CR)		0.838	0.964
Cronbach's Alfa (α)		0.836	0.964

* $p \leq 0.001$ **Köşegende parantez içinde yazılan değerler Açıklanan Ortalama Varyans'ın (AVE) karekökünü (\sqrt{AVE}) göstermektedir.

Geçerliliğe ilişkin kontroller sağlandıktan sonra ölçeklerin güvenirlikleri incelenmiştir. Tablo 3'de yer alan Cronbach's Alfa katsayıları incelendiğinde iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algısı ölçeklerine ilişkin hesaplanan değerlerin kabul edilebilir değerin üzerinde ($\alpha \geq 0.70$) olduğu görülmektedir (Altunışık vd, 2012). Ayrıca, güvenirlüğün belirlenmesinde CR değerleri de hesaplanarak, Cronbach's Alpha içsel tutarlılık sonuçlarının kontrolü sağlanmıştır. Ölçeklere ilişkin hesaplanan CR değerlerinin eşik değer olan 0.70'den büyük ($CR \geq 0.70$) olduğu tespit edilmiştir (Raykov, 1997). Dolayısıyla, bu çalışma kapsamında yer alan tüm ölçeklerin istatistiki açıdan güvenilir olduğu ifade edilebilir.

6.3. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Tablo 4'de araştırmaya katılan çalışanların iş güvencesizliği algılarının yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) sonuçları yer almaktadır. ANOVA testinden elde edilen bulgular, yaş ($F=6.183, p=.002$) eğitim düzeyi ($F=16.997, p=.000$) ve çalışma süresine ($F=15.825, p=.000$) göre çalışanların iş güvencesizliği algılarının istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaştığını göstermektedir. Bu doğrultuda, Bonferroni testi sonuçları incelenmiş ve 45 yaş ve üzerindeki çalışanların, 18-30 ve 31-44 yaş aralığındaki çalışanlardan daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışanların iş güvencesizliği algıları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, düşük eğitim düzeyine sahip çalışanların iş güvencesizliği algılarının, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Nitekim ilgili ortalamalar incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe iş güvencesizliği algısının azaldığı görülmektedir. Benzer şekilde, iş güvencesizliği algısının çalışma süresine göre farklılaştığı ve işletmede 1 yıldan az ve 1-5 yıl aralığında çalışanların, 6-10 yıl aralığında ve 11 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algıladıkları tespit edilmiştir. Ancak, 1 yıldan az çalışanlar ile 1-5 yıl aralığında çalışanların iş güvencesizliği algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dolayısıyla, çalışanların işletmede çalıştıkları ilk beş yıl iş güvencesizliğini daha fazla algıladıkları, çalışma süresi arttıkça ise bu algının azalmaya başladığı ifade edilebilir. Bu bulgular doğrultusunda, H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4. İş Güvencesizliği Algısının Yaş, Eğitim Düzeyi ve Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Değişken	Grup	n	\bar{X}	S.S.	F	p
Yaş	18-30	129	3.591	0.765	6.183	.002
	31-44	145	3.544	0.823		
	45 ve üzeri	87	3.198	1.028		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	56	4.107	0.637	16.997	.000
	Lise	122	3.557	0.797		
	Ön lisans	41	3.274	0.838		
	Lisans	142	3.220	0.888		
Çalışma Süresi	1 yıldan az	101	3.755	0.754	15.825	.000
	1-5 yıl	173	3.566	0.830		
	6-10 yıl	60	3.062	0.838		
	11 yıl ve üzeri	27	2.796	0.953		

Tablo 5’de araştırmaya katılan çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresine göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenebilmesi amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) sonuçlarına yer verilmektedir. İlgili tablodan da görüleceği üzere çalışanların yaş ($F=5,781$, $p=.003$), eğitim düzeyi ($F=62.178$, $p=.000$) ve çalışma süresine ($F=16.808$, $p=.000$) göre istihdam edilebilirlik algıları istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda, çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının hangi yaş aralığına göre farklılaştığını belirleyebilmek amacıyla Bonferroni testi sonuçları incelenmiş ve 31-44 yaş aralığındaki çalışanların, 18-30 yaş aralığındaki ve 45 yaş ve üzerindeki çalışanlardan kendilerini daha fazla istihdam edilebilir algıladıkları tespit edilmiştir.

Tablo 5. İstihdam Edilebilirlik Algısının Yaş, Eğitim Düzeyi ve Çalışma Süresine Göre İncelenmesi

Değişken	Grup	n	\bar{X}	S.S.	F	p
Yaş	18-30	129	2.897	1.203	5.781	.003
	31-44	145	3.324	1.211		
	45 ve üzeri	87	2.839	1.331		
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	56	1.666	0.552	62.178	.000
	Lise	122	2.758	1.243		
	Ön lisans	41	3.369	1.131		
	Lisans	142	3.766	0.912		
Çalışma Süresi	1 yıldan az	101	2.486	1.234	16.808	.000
	1-5 yıl	173	3.131	1.218		
	6-10 yıl	60	3.833	0.924		
	11 yıl ve üzeri	27	2.963	1.255		

Çalışanların istihdam edilebilirlik algıları eğitim düzeyine göre karşılaştırıldığında, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının, düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlardan daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Nitekim çalışanların eğitim düzeylerine göre istihdam edilebilirlik algılarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, eğitim seviyesi yükseldikçe istihdam edilebilirlik algısının da arttığı görülmektedir. Diğer taraftan, işletmelerinde 1 yıldan az süredir çalışanların, 1-5 yıl ve 6-10 yıl aralığında çalışanlara; 1-5 yıl aralığında çalışma süresine sahip olanların ise 6-10 yıl aralığında çalışanlara kıyasla kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olan çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve işletmelerinde 11 yıl ve üzeri sürelerde çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük olduğu belirlenmiştir. Nitekim ilgili ortalamalar incelendiğinde, çalışma süresi arttıkça çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının yükseldiği ancak 11 yıl çalışma süresinden sonra çalışanların kendilerini daha az istihdam edilebilir algılamaya başladıkları dikkat çekmektedir (Bkz. Tablo 5). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, H2 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. İstihdam Edilebilirlik Algısının İş Güvencesizliği Algısı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	Beta (β)	t.	p	F	R ²
İE → İG	-0.400	-8.259	.000	68.218	0.160

İE: İstihdam Edilebilirlik, İG: İş Güvencesizliği

İstihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini test edebilmek amacıyla yapılan basit regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 6’da yer almaktadır. Regresyon analizi sonucunda, istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($F=-68.218, p=.000$). Standardize edilmiş Beta katsayısı incelendiğinde, istihdam edilebilirlik algısındaki bir birimlik standart sapmalık değişimin, iş güvencesizliği algısında -0,400’lük standart sapma oranında değişime neden olduğu görülmektedir ($t=-8.259, p=.000$). Ayrıca, istihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısı üzerindeki değişimin %16’lık bir kısmını açıklama kabiliyetine sahip olduğu belirlenmiştir ($R^2=0.160$). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda, H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 7. İş Güvencesizliğinin İstihdam Edilebilirlik Algısı Düzeyine Göre İncelenmesi

Değişken	Grup	n	\bar{X}	S.S.	F	p
İstihdam Edilebilirlik	Düşük	160	3.848	0.844	31.173	.000
	Orta	75	3.273	0.771		
	Yüksek	126	3.129	0.773		

Son olarak, istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı inceleyebilmek amacıyla farklı düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların iş güvencesizliği algıları incelenmiştir. Bu doğrultuda, öncelikle çalışanlar k-ortalamalar kümeleme analizi ile istihdam edilebilirlik algıları düşük ($\bar{X}= 1.769$), orta ($\bar{X}= 3.448$) ve yüksek ($\bar{X}= 4.452$) olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Daha sonra bu üç gruba dâhil olan çalışanların iş güvencesizliği algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA) aracılığıyla incelenmiştir. Tablo 7’de görüldüğü üzere çalışanların iş güvencesizliği algıları, istihdam edilebilirlik algısı düzeylerine göre istatistiki

açından anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($F=31.173$, $p=.000$). Hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirleyebilmek amacıyla Bonferroni testi sonuçları incelenmiş ve düşük düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların, orta ve yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanlardan daha fazla iş güvencesizliği algıladıkları tespit edilmiştir. Nitekim ilgili ortalamalar incelendiğinde, çalışanların istihdam edilebilirlik algıları arttıkça iş güvencesizliği algılarının azaldığı görülmektedir. Dolayısıyla bu bulgular, istihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısı üzerinde negatif yönlü etkisinin bulunduğuna ilişkin görüşü destekler niteliktedir.

7. SONUÇ ve TARTIŞMA

Turizm sektöründe istihdam edilebilirlik algısının, iş güvencesizliği algısı üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla yürütülen bu çalışmada, çalışanların iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algıları sosyo-demografik özelliklerine göre incelenmiş ve farklı istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların iş güvencesizliğini ne düzeyde algıladıkları görgül olarak test edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, örnekleme dâhil olan konaklama işletmeleri çalışanlarının yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısına sahip olduklarını göstermektedir. Elde edilen bu bulgu, daha önce Türkiye’de konaklama işletmeleri çalışanlarının iş güvencesizliği algılarını belirlemek amacıyla yürütülen çalışmaların (Karacaoğlu, 2015; Özkoç, 2017) sonuçları ile karşılaştırıldığında, bu çalışmanın örnekleminde yer alan çalışanların iş güvencesizliği algılarının göreceli olarak biraz daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu bu farklılık, çalışmaların farklı bölgelerdeki örneklemler ile yürütülmüş olmasından ve çalışanların iş güvencesizliği algılarını etkileyebilecek çeşitli bireysel ve durumsal faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, çalışmaların farklı yıllarda yürütülmüş olması da bir diğer gerekçe olarak kabul edilebilir. Nitekim son yıllarda yaşanan ekonomik ve politik krizlerin turizmi olumsuz yönde etkilediği ve bu sürecin Nevşehir’deki konaklama işletmelerinin doluluk oranlarını da düşürerek birçok işletmenin kapanmasına ya da küçülmesine neden olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, turizmin çarpan etkisi göz önünde bulundurulduğunda, bu süreç çoğu çalışan için iş kaybının yanı sıra yüksek düzeyde iş güvencesizliği algısını da beraberinde getirmiş olabilir.

Çalışanların iş güvencesizliği algılarına ilişkin elde edilen diğer bulgular, iş güvencesizliği algısının yaş, eğitim seviyesi ve çalışma süresine göre farklılaştığını göstermektedir. Bu doğrultuda, kariyerlerinin son evresinde olan 45 yaş ve üzerindeki çalışanların iş güvencesizliği algılarının, 18-30 ve 31-44 yaş aralığındaki çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, genç çalışanlara kıyasla çocuklarına ve ailelerine karşı sorumlulukları azalan ve bu duruma bağlı olarak gelirlerini kullanmada daha özgür olan 45 yaş ve üzerindeki çalışanların, daha düşük düzeyde iş güvencesizliği algılayabilecekleri görüşünü destekler niteliktedir (De Witte, 1999; Keim vd., 2014; Karacaoğlu, 2015). Ayrıca, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş güvencesizliği algılarının azaldığı, örgütlerine beş yıldan daha az süredir hizmet verenlerin iş güvencesizliği algılarının daha yüksek olduğu ve çalışma süresi arttıkça bu algının azalmaya başladığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, daha önceki çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermekte ve eğitim düzeyi (Näswall ve De Witte, 2003; Van Vuuren vd., 1991; Wilson, Eitle ve Bishin, 2006) ile çalışma süresinin (Johnson, Bobko ve Hartenian, 1992; Bender ve Sloane, 1999; Erlinghagen, 2008) iş güvencesizliğinin açıklanmasında önemli bir değişken olabileceği görüşünü desteklemektedir. Bu doğrultuda, yüksek eğitim düzeyinin ve uzun çalışma süresinin çalışanların

istihdamlarının sürdürülebilirliğine ilişkin algılarını güçlendirerek daha az iş güvencesizliği algılamalarını sağladığı ifade edilebilir.

Çalışmada elde edilen bir diğer önemli sonuç ise istihdam edilebilirlik algısına ilişkin elde edilen bulgulardır. Çalışanların yeni bir iş bulabilme ya da sahip oldukları niteliklerin, işgücü piyasasında ne derece talep göreceğine ilişkin kişisel düşüncelerini yansıtan istihdam edilebilirlik algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Hassas ve kırılğan bir yapıya sahip olan turizm sektöründe, iş kaybı potansiyelinin yüksek olduğu düşünüldüğünde, çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının göreceli olarak yeterli olmadığı ifade edilebilir. Ancak, sektörün mevsimsel olması ve daha az tecrübe gerektirmesi gibi özellikleri nedeniyle çalışan profilinin genel olarak vasıfsız emeği barındırdığına ilişkin genel bir algı söz konusudur. Bu algı göz önünde bulundurulduğunda, örnekleme yer alan çalışanların hem nesnel (eğitim düzeyi), hem de algılanan istihdam edilebilirlik düzeylerinin, turizm sektörünün geleceği için umut verici olduğu çıkarımı yapılabilir.

Örnekleme dâhil olan çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının yaş, eğitim seviyesi ve çalışma süresine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, 31-44 yaş aralığındaki çalışanların, 18-30 yaş aralığındaki ve 45 yaş ve üzerindeki çalışanlardan kendilerini daha fazla istihdam edilebilir olarak algıladıkları belirlenmiştir. 31-44 yaş aralığındaki çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının 45 yaş ve üzerindeki çalışanlardan daha yüksek olduğuna ilişkin elde edilen bulgu, literatürdeki çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Van der Heijden, 2002; Van der Heijde ve Van der Heijden, 2005; Rothwell ve Arnold, 2007; Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Ancak, 18-30 yaş aralığındaki çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının kendilerinden daha yaşlı çalışanlara kıyasla düşük olması, literatürdeki teorik bilgiler ve görgül çalışmaların bulguları ile örtüşmemektedir. Dolayısıyla, turizm sektöründe istihdam edilebilirlik algısı ile yaş arasında doğrusal olmayan bir ilişki olabileceği ve erken kariyer evresinde olan bu yaş grubunun istihdam edilebilirlik algısının farklı faktörlerden de etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, yaş ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişkinin turizm sektörü açısından daha fazla çalışmada incelenmeye ihtiyaç olduğu ifade edilebilir.

Diğer taraftan elde edilen bulgular, daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarına benzer şekilde, yüksek eğitim düzeyine sahip olan çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının, düşük eğitim düzeyine sahip olan çalışanlardan daha yüksek olduğunu göstermektedir (Berntson, Sverke ve Marklund, 2006; Wittekind, Raeder ve Grote, 2010). Ayrıca, çalışma süresi arttıkça çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının da yükseldiği, ancak 11 yıl ve üstü çalışma süresine sahip olan çalışanların 6-10 yıl aralığında çalışanlara kıyasla kendilerini daha az istihdam edilebilir olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu bulgu, Beşeri Sermaye Teorisi'ne bağlı olarak açıklanan çalışma süresi ve istihdam edilebilirlik algısı arasında pozitif yönlü ilişki olabileceği varsayımını kısmen desteklemektedir (Hillage ve Pollard, 1998; Rothwell ve Arnold, 2007; Juhdi vd., 2010). Buna karşın, örgütlerine 11 yıl ve daha uzun süre hizmet veren çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının daha düşük düzeyde olması ise teknolojik, örgütsel veya sektörel değişimlere bağlı olarak güncelliğini yitiren bilgi ve becerilerin bu süreçte çağın gereklerine uygun olarak geliştirilememesinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, yüksek çalışma süresine sahip olan bazı çalışanların, yaşlarının da fazla olabileceği göz önünde bulundurulduğunda, çalışma süresi ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkide farklı değişkenlerin de etkisinin olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, ileride yapılacak çalışmalarda bu hususların dikkate alınması ve bu gruptaki çalışanların

istihdam edilebilirlik algılarının birbirleriyle etkileşimde olabilecek bireysel ve durumsal faktörler aracılığıyla da incelenmesi önerilmektedir.

Son olarak, elde edilen bulgular istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği algısı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yüksek düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanların, düşük düzeyde istihdam edilebilirlik algısına sahip olan çalışanlardan daha az iş güvencesizliği algılamaları literatürdeki diğer çalışmaların bulguları ile de benzerlik göstermektedir (Roskies, Louis-Guerin ve Fournier, 1993; Berntson, Bernhard-Oettel ve De Cuyper, 2007; Blackmore ve Kuntz, 2011; Arnold ve Staffelbach, 2012; Bernström, Drange ve Mamelund, 2018). Dolayısıyla, bu bulgu ile istihdam edilebilirlik algısının iş güvencesizliği algısının azaltılmasında önemli bir kaynak olduğu görüşü turizm sektörü açısından da desteklenmiştir. Sonuç olarak, turizm esnek istihdam ilişkilerinin en sık kurulduğu ve bu nedenle iş güvencesizliği algısının da yüksek olabileceği sektörlerden biri olarak kabul edilse de çalışma sonucunda elde edilen bulgular, çalışanların kendilerini istihdam edilebilir olarak algılamaları durumunda iş güvencesizliği algılarının azalabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, elde edilen bulguların uygulamada nasıl kullanılabileceğine ilişkin sunulacak önerilerin, konaklama işletmeleri yöneticilerine bir takım öngörüler sağlayabileceği düşünülmektedir.

İş güvencesizliği algısı her ne kadar çalışanların öznel algılarını yansıtsa da bu algının ortaya çıkmasında örgütsel faktörlerin önemli bir etkisinin olduğu göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, konaklama işletmeleri yöneticilerinin çalışanlarına iş güvencesi sunamadıkları durumlarda, istihdam edilebilme güvencesini sağlamaları yolundaki girişimler önem kazanmaktadır. Çalışanlara hem çalıştıkları departmanlara ilişkin hizmet içi eğitimler, hem de farklı kurumlar aracılığıyla ilgi alanlarına yönelik eğitim ve kendilerini geliştirme imkânları sunulabilir. Böylece, hem sektörün gerektirdiği esnekliğin karşılanması, hem de çalışanların kariyer gelişimleri desteklenerek istihdam edilebilirlik algılarının güçlenmesi ve dolayısıyla iş güvencesizliği algılarının azaltılması mümkün olabilir. Diğer taraftan, özellikle erken kariyer evresinde olan 18-30 yaş aralığındaki çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının düşük, iş güvencesizliği algılarının ise yüksek olması bu gruptaki çalışanlara daha fazla önem gösterilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda, bu yaş grubundaki çalışanlara yönelik sunulacak eğitim fırsatlarının yanı sıra, bilgi ve becerilerini geliştirebilecekleri pozisyonlarda çalışmalarının sağlanması da istihdam edilebilirlik algılarının güçlenerek iş güvencesizliği algılarının azalmasına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma ile daha önce turizm sektörü açısından incelenmeyen istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği algısı arasındaki ilişkinin görgül olarak ortaya koyulmasına imkan tanınmıştır. Ayrıca, ilgili literatürde sosyo-demografik özellikler ile istihdam edilebilirlik algısı arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda görgül çalışmanın varlığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışma kapsamında elde edilen bulguların literatürün geliştirilmesinde katkı sunacağı öngörülmektedir. Ancak, çalışmanın bir takım sınırlılıklara sahip olduğu da göz ardı edilmemelidir. İlk olarak, araştırma evrenine ilişkin tüm çalışanların yer aldığı bir liste bulunmadığı için kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş ve veriler aynı destinasyonda faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden elde edilmiştir. Bu durum, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmakta ve sonuçların araştırmaya dâhil olan konaklama işletmeleri çalışanlarının benzersiz özelliklerini yansıtabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, gelecek çalışmalarda farklı destinasyonlarda daha geniş bir örneklem hacminden elde edilecek veriler ile istihdam edilebilirlik ve iş güvencesizliği algısı

arasındaki ilişkinin turizm sektörü açısından araştırılmasının hem ilgili literatüre hem de turizm sektörü uygulamacılarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise iş güvencesizliği ve istihdam edilebilirlik algısının tek boyutlu olarak ele alınmasıdır. İlgili literatürde iş güvencesizliğini nitel ve nicel (Bkz. Hellgren, Sverke ve Isaksson, 1999), istihdam edilebilirliği ise içsel ve dışsal (Bkz. Rothwell ve Arnold, 2007) olmak üzere iki boyut olarak değerlendiren çalışmalar bulunmaktadır. İleriki çalışmalarda her iki değişken iki boyutlu olarak ele alınabilir ve içsel/dışsal istihdam edilebilirlik algısının hangi tür (nicel-nitel) iş güvencesizliği üzerinde daha çok etkili olduğu belirlenebilir. Ayrıca, ilgili literatür incelendiğinde özellikle istihdam edilebilirlik konusunun turizm sektörü açısından yeterince araştırılmadığı tespit edilmiştir. Bu çalışmada ise çalışanların istihdam edilebilirlik algıları yalnızca yaş, eğitim ve çalışma süresi açısından incelenmiştir. Dolayısıyla, gelecek çalışmalarda çalışanların istihdam edilebilirlik algılarının bireysel ve durumsal faktörleri de içerecek şekilde incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- AĞAOĞLU, O. K. (1992). “İşgücünü verimli kullanma tekniklerinin turizm sektörüne uygulanması”. Verimlilik Dergisi, 110-121.
- AĞER, İ. (2006). Türk çalışma yaşamında iş güvencesi. Ankara: Adalet Yayınları.
- AKYİĞİT, E. (2013). İş hukuku, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- AKTUĞ, S.S. (2009). “İş güvencesinin sosyal, ekonomik ve hukuki temelleri ve Türkiye değerlendirmesi”. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- ALTUNIŞIK, R., COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S., ve YILDIRIM E. (2012). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. İstanbul: Sakarya.
- ARNOLD, A., ve STAFFELBACH, B. (2012). “Perceived post-restructuring job insecurity: The impact of employees' trust in one's employer and perceived employability”. German Journal of Human Resource Management, 26(4), 307-330.
- AYBAS, M., ELMAS, S., ve DÜNDAR, G. (2015). “Job insecurity and burnout: The moderating role of employability”. European Journal of Business and Management, 7(9), 195-203.
- BARUCH, Y. (2001). “Employability: A substitute for loyalty?” Human Resource Development International, 4(4), 543-566.
- BAYIK, M., ve GÜRBÜZ, S. (2016). “Ölçek uyarlamada metodoloji sorunu: Yönetim ve örgüt alanında uyarlanan ölçekler üzerinden bir araştırma”. İş ve İnsan Dergisi, 3(1), 1-20.
- BECKER, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. Chicago: University of Chicago Press.
- BENDER, K. A., ve SLOANE, P. J. (1999). “Trade union membership, tenure and the level of job insecurity”. Applied Economics, 31(1), 123-135.

- BERNSTRØM, V. H., DRANGE, I., ve MAMELUND, S. E. (2018). "Employability as an alternative to job security". *Personnel Review*, 48(1), 234-248.
- BERNTSON, E. (2008). "Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being". Doktora Tezi, Stockholm University, Department of Psychology.
- BERNTSON, E., BERNHARD-OETTEL, C., ve DE CUYPER, N. (2007). "The moderating role of employability in the relationship between organizational changes and job insecurity". The XIIIth European Congress of Work, Stockholm, May 9-12.
- BERNTSON, E., ve MARKLUND, S. (2007). "The relationship between perceived employability and subsequent health". *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- BERNTSON, E., NÄSWALL, K., ve SVERKE, M. (2008). "Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 413-425.
- BERNTSON, E., NÄSWALL, K., ve SVERKE, M. (2010). "The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect". *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230.
- BERNTSON, E., SVERKE, M., ve MARKLUND, S. (2006). "Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?" *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
- BLACKMORE, C., ve KUNTZ, J. R. (2011). "Antecedents of job insecurity in restructuring organizations: An empirical investigation". *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 7-18.
- BRISLIN, R. W. (1970). "Back-translation for cross-cultural research". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- BROWN, P., HESKETH, A., ve WILIAMS, S. (2003). "Employability in a knowledge-driven economy". *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- BYRNE, B.M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah NJ: Lawrence Erlbaum.
- CHEONG, W. M. (2009). "Employment characteristics and trends of tourism-related industries". *Macao Monetary Research Bulletin*, 13, 67-89.
- COOPER, C., FLETCHER, J., GILBERT, D., FYALL, A., ve WANHILL, S. (2005). *Tourism: Principles and practice*. UK: Pearson Education.
- ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- DE CUYPER, N., BERNHARD-OETTEL, C., BERNTSON, E., WITTE, H. D., ve ALARCO, B. (2008). "Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity". *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.

- DE CUYPER, N. AND DE WITTE, H. (2010). "Temporary employment and perceived employability: mediation by impression management". *Journal of Career Development*, 37(3), 1-18.
- DE GRIP, A., ve VAN LOO, J. (2002). The economics of skills obsolescence: A review, De Grip, A., Van Loo, J. ve Mayhew, K. (Ed.) *The Economics of skills obsolescence* içinde (s. 1-26), Bingley: Emerald Group Publishing Limited.
- DEMİR, F. (1999). *İş güvencesi*. İzmir: Barış Yayınları.
- DE WITTE, H. (1999). "Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues". *European Journal of Work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- DE WITTE, H. (2000). *Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk*. R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte ve T. Taillieu (Ed.). *Van groep tot gemeenschap* içinde (s. 325-350). Leuven: Garant.
- DE WITTE, H. ve NÄSWALL, K. (2003). "Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries". *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- DE WITTE, H., DE CUYPER, N., HANDAJA, Y., SVERKE, M., NÄSWALL, K., ve HELLGREN, J. (2010). "Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks". *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40-56.
- ELST, V. T., DE WITTE, H., ve DE CUYPER, N. (2014). "The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380.
- ERDUT, Z. (2004). "Liberal ekonomi politikaları ve sosyal politika". *Çalışma ve Toplum*, 2, 11-37.
- ERLINGHAGEN, M. (2008). "Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries". *European Sociological Review*, 24(2), 183-197.
- FORRIER, A. ve SELS, L. (2003). "The concept employability: A complex mosaic". *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- FORRIER, A., SELS, L., ve STYNEN, D. (2009). "Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- FORRIER, A., VERBRUGGEN, M., ve DE CUYPER, N. (2015). "Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability". *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- FUGATE, M., KINICKI, A. J., ve ASHFORTH, B. E. (2004). "Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications". *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.

- GOULD, S. ve HAWKINS, B.L. (1978). "Organizational career stage as a moderator of the satisfaction performance relationship". *Academy of Management Journal*, 21(3), 434-450.
- GREENHALG, L., ve ROSENBLATT, Z. (1984). "Job insecurity: Toward conceptual clarity". *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- GROOT, W., ve DE BRINK, H.M.V. (2000). "Education, training and employability". *Applied Economics*, 32(5), 573-581.
- GÜRBÜZ, S., ve ŞAHİN, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- GÜZEL, F. Ö. (2010). "Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun Herzberg teorisine göre değerlendirilmesine yönelik bir araştırma". *Journal of Yasar University*, 20(5), 3415-3429.
- HAINDL, G. (2002). "Tacit knowledge in the process of innovation". *Ekonomický Casopis*, 50(1), 107-120.
- HAIR, J. F., BLACK, W. C., BABIN, B. J., ve ANDERSON, R. E. (2013). *Multivariate data analysis*. (Seventh Edition). London: Pearson.
- HARTLEY, J. (1991). *Industrial relations and job insecurity: A social psychological framework*. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, ve T. Van Vuuren, (Ed.) *Job insecurity: Coping with jobs at risk içinde*. London: Sage Publications Ltd.
- HARTLEY, J. (1999). *Models of job insecurity and coping strategies of organizations*. J. E. Ferrie, M.G. Marmot, J. Griffiths ve E. Ziglio (ed.) *Labour market changes and job insecurity: A challenge for social welfare and health promotion içinde* (s.127-151). Denmark: WHO Library Cataloguing in Publication Data.
- HELLGREN, J., SVERKE, M., ve ISAKSSON, K. (1999). "A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- HILLAGE, J., ve POLLARD, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- JACOBSON, D., ve HARTLEY, J. (1991). *Mapping the context*. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, ve T. Van Vuuren, (Ed.) *Job insecurity: Coping with jobs at risk içinde*. London: Sage Publications Ltd.
- JOHNSON, N. B., BOBKO, P., ve HARTENIAN, L. S. (1992). "Union influence on local union leaders' perceptions of job insecurity: An empirical test". *British Journal of Industrial Relations*, 30(1), 45-60.
- JUDGE, T.A., ve BRETZ, R.D. (1994) "Political influence behavior and career success". *Journal of Management* 20(1), 43-65.
- JUHDI, N., PA'WAN, F., OTHMAN, N. A., ve MOKSIN, H. (2010). "Factors influencing internal and external employability of employees". *Business and Economics Journal*, 11, 1-10.

- KAR, B. (2005). “İş güvencesi kavramı”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 2(6), 560.
- KARACAOĞLU, K. (2015). “Çalışanların iş güvencesizliğinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi: Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otellerde bir araştırma”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(1), 13-21.
- KAUR, K., ve SANDHU, H. S. (2010). “Career stage effect on organizational commitment: Empirical evidence from Indian banking industry”. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 141.
- KAYRİ, M. (2009). “Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri”. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 51-64.
- KEIM, A. C., LANDIS, R. S., PIERCE, C. A., ve EARNEST, D. R. (2014). “Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity”. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
- KIM, Y. G., KIM, S., ve YOO, J. L. (2012). “Travel agency employees' career commitment and turnover intention during the recent global economic crisis”. *The Service Industries Journal*, 32(8), 1247-1264.
- KLANDERMANS, B., ve VAN VUUREN, T. (1999). “Job insecurity: Introduction”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145-153.
- KLINE, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (Third edition)*. New York: The Guilford.
- KORAY, M., ve TOPÇUOĞLU, A. (1995). *Sosyal politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- LAZARUS, R. S., ve FOLKMAN, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LEKA, S., COX, T., ve ZWETSLOOD, G. (2008). *The European framework for psychological risk management: PRIMA-EF*. UK: I-WHO Publications.
- MALHOTRA N. K., ve DASH, S. (2011). *Marketing research: An applied orientation*. London: Pearson.
- MARDIA, K. V. (1970). “Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications”. *Biometrika*, 57(3), 519-530.
- MCKENZIE, P., ve WURZBURG, G. (1997). “Lifelong learning and employability. Organization for Economic Cooperation and Development”. *The OECD Observer*, 209, 13-17.
- MCLEISH, A. (2002). *Employability skills for Australian small and medium sized enterprises: Report of the interviews and focus groups with small and medium enterprises*. Canberra, Australian Capital Territory: DEST.
- MCQUAID, R. ve LINDSAY, C. (2005). “The concept of employability”. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.

- MILLER, R. G. (1969). *Simultaneous statistical inference*. New York: McGraw-Hill.
- MOHR, G. B. (2000). "The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity". *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- NÄSWALL, K., ve DE WITTE, H. (2003). "Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables." *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- ÖZERKMEN, N. (2004). "Uluslararası eşitsizliği derinleştiren bir süreç olarak ekonomik küreselleşme". *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi* 44 (1), 135-148.
- ÖZKOÇ, A. G. (2017). "Otel işletmelerinde iş güvencesizliğinin yordayıcısı olarak örgütsel değişim algısı: lider-üye etkileşiminin aracı rolü". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(43), 298-314.
- ÖZKOÇ, A. G., ve ÇALIŞKAN, N. (2016). Job insecurity from a multi-faceted perspective of the tourism sector. C. Avcıkurt, M.S. Dinu, N. Hacıoğlu, R. Efe, A. Soykan ve N. Tetik (Ed.). *Global issues and trends in tourism içinde* (s.87-102). Sofia: St. Kliment Ohridski University Press.
- ÖZKOÇ, A. G. ve ÇALIŞKAN, N. (2020). The changing nature of psychological contract in the tourism industry: Importance of employability. Ş. Aydın, B. B. Dedeoğlu, Ö. Çoban (Ed.). *Organizational behavior challenges in the tourism industry içinde* (s. 168-187). Hershey PA, USA: IGI Global.
- PROBST, T. M. (1998). "Antecedents and consequences of job insecurity: Development and test of an integrated model". Doktora tezi, University of Illinois at Urbana-Champaign, Urbana.
- RAYKOV, T. (1997). "Estimation of composite reliability for congeneric measures". *Applied Psychological Measurement*, 21(2), 173-184.
- ROSKIES, E., LOUIS-GUERIN, C., ve FOURNIER, C. (1993). "Coping with job insecurity: How does personality make a difference?". *Journal of Organizational Behavior*, 14(7), 617-630.
- ROTHWELL, A., ve ARNOLD, J. (2007). "Self-perceived employability: Development and validation of a scale". *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- SEÇER, B. (2007). "Kariyer sermayesi ve istihdam edilebilirliğin iş güvencesizliği üzerindeki etkisi". Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- SEÇER, B. (2011). "İş güvencesizliğinin içsel işten ayrılma ve yaşam doyumuna etkisi". *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 43-60.
- SILLA, I., DE CUYPER, N., GRACIA, F. J., PEIRÓ, J. M., ve DE WITTE, H. (2009). "Job insecurity and well-being: Moderation by employability". *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.

- SORA, B., CABALLER, A., ve PEIRO, J. M. (2010). "The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence". *International Labour Review*, 149(1), 59-72.
- SVERKE, M., ve HELLGREN, J. (2002). "The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium". *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- SVERKE, M., HELLGREN, J., ve NÄSWALL, K. (2002). "No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences". *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- SVERKE, M., HELLGREN, J., ve NÄSWALL, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*. Sweden: SALTSA.
- TABACHNICK, B.G., ve FIDELL L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. USA: Pearson.
- TEMİZ, H. E. (2004). "Eğreti istihdam: İşgücü piyasasında güvencesizliğin ve istikrarsızlığın yeni yapılanması". *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.
- TOZLU, E. (2001). "Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasının karşılaştırılması". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.
- UÇKAN, B.(1998). "Küreselleşme ve devletin iş piyasasındaki rolü". *Çimento İşveren Dergisi*, 12 (2).
- UYANIK, Y. (2008). "Neoliberal küreselleşme sürecinde işgücü piyasaları". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10(2), 209-224.
- VANHERCKE, D., DE CUYPER, N., PEETERS, E., ve DE WITTE, H. (2014). "Defining perceived employability: A psychological approach". *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- VAN DER HEIJDEN B. (2002), "Prerequisites to guarantee life-long employability". *Personnel Review*, 31(1), 44-6.
- VAN DER HEIJDE, C. M., ve VAN DER HEIJDEN, B. I. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging. *International Congress Series* 1280, 142-147.
- VAN VUUREN T., KLANDERMANS, B., JACOBSON, D., ve HARTLEY, J. (1991). Predicting employees' perceptions of job insecurity. J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, T. Van Vuuren (ed.). *Job insecurity: Coping with jobs at risk içinde* (s.65-78). London: Sage Publications Ltd.
- VUJIČIĆ, D., JOVIČIĆ, A., LALIĆ, D., GAGIĆ, S., ve CVEJANOV, A. (2015). The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 36(4), 633-652.

- WILSON, G., EITLE, M. T., ve BISHIN, B. (2006). "The determinants of racial disparities in perceived job insecurity: A test of three perspectives". *Sociological Inquiry*, 76(2), 210-230.
- WITTEKIND, A., RAEDER, S., ve GROTE, G. (2010). "A longitudinal study of determinants of perceived employability". *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566-586.
- WORTH, S. (2002). "Education and employability: School leavers' attitudes to the prospect of non-standard work". *Journal of Education and Work*, 15(2), 163-180.
- YANARDAĞ, M.Ö., ve AVCI, M. (2012). "Turizm sektöründe istihdam sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum ilçeleri üzerine ampirik bir inceleme". *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 39-62.
- ZEYTİNOĞLU, I. U., KESER, A., YILMAZ, G., INELMEN, K., ÖZSOY, A., ve UYGUR, D. (2012). "Security in a sea of insecurity: job security and intention to stay among service sector employees in Turkey". *The International Journal of Human Resource Management*, 23(13), 2809-2823.